

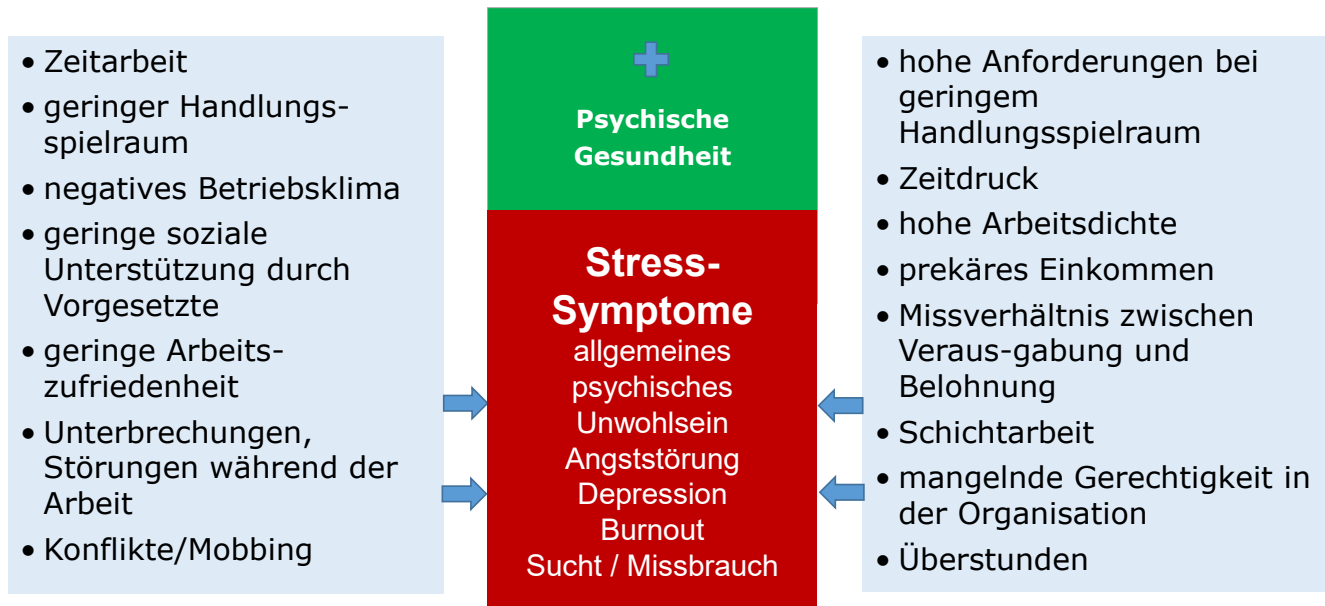


Psych. Gefährdung – gesetzliche Anforderungen

- Umsetzungspflicht seit 2013
- Wird nicht im Detail vorgeschrieben – somit großer Handlungsspielraum und Unsicherheit
- Hier gibt es einen klaren Prozess, den nachzuverfolgen sich lohnt
- Psych. Belastungen sind individuell
- je Branche und Bereich



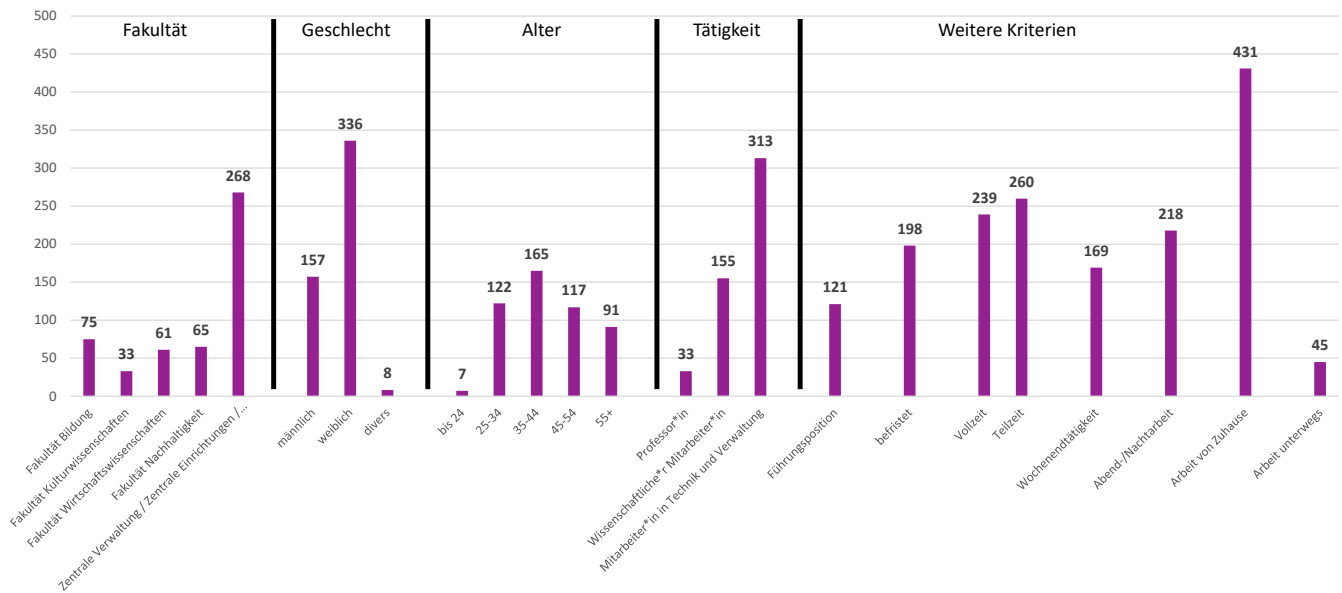
Gefährdungspotenzial für psych. Störungen



Psych. Gefährdung – Methodik

- Weiterführung der laufenden GBU-Psyche mit Hilfe des Copsoq (FFAW)
- Zugänglichmachung der Ergebnisse der 2. Befragungsrunde zur Berichterstellung
- Planung der Umfrage intern bei der Leuphana

Teilnahme nach Kriterien (N=502)



Ergebnisse – Gesamt – Positiv

Spielraum bei Pausen und Urlaub	Pausen selbst bestimmen können, Urlaub mehr oder weniger frei festlegen
Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen	körperlich schwer arbeiten, Lärm oder laute Umgebungsgeräusche, Zugluft oder extreme Temperaturen, Luft, Licht
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	Sorge vor: Versetzung gegen eigenen Willen, Veränderung von Arbeitszeit oder Gehalt
Präsentismus	zur Arbeit kommen, obwohl man sich richtig krank und unwohl fühlt
Einfluss auf die Arbeit	Einfluss auf Entscheidungen, die die Arbeit betreffen, Einfluss auf Menge der Arbeit, Inhalt der Arbeit
Entwicklungsmöglichkeiten	Abwechslungsreiche Arbeit, Möglichkeit neue Dinge zu lernen, Möglichkeit Fertigkeiten und (Fach-) Wissen anzuwenden
Ungerechte Behandlung (Kollegen u. VG)	durch Kollegen oder Vorgesetzte zu Unrecht kritisiert, schikaniert oder bloßgestellt fühlen

Abweichung vom Referenzwert	
	deutlich positiv (≥ 12.0)
	substanziell positiv (≥ 7.5)
	schwach positiv (≥ 3.0)
	keine relevante Abweichung
	schwach negativ (≥ 3.0)
	substanziell negativ (≥ 7.5)
	deutlich negativ (≥ 12.0)

* Referenzwert: Alle Berufe

Abb. 2 – Farbschema zur Darstellung der Abweichungen vom Referenzwert aus der COPSQ-Datenbank.

Ergebnisse – Gesamt – Positiv

Quantitative Anforderungen	schnell arbeiten müssen, Zeit reicht nicht für alle Aufgaben, Arbeitsrückstand, Notwendigkeit von Überstunden
Emotionale Anforderungen	Arbeit emotional fordernd, es gehört zur Arbeit, sich mit Problemen anderer Menschen zu beschäftigen
Verbergen von Emotionen	Arbeit verlangt: Verbergen von Gefühlen, Meinung zurückhalten
Work-Privacy Konflikte	Anforderungen der Arbeit stören Privat- und Familienleben, Zeitaufwand macht es schwierig, privaten oder familiären Verpflichtungen nachzukommen
Vorsehbarkeit der Arbeit	rechtzeitig über Entscheidungen und Veränderungen am AP informiert werden, alle notwendigen Informationen für Erledigung der Arbeit erhalten
Rollenkonflikte	widersprüchliche Arbeitsanforderungen, manchmal Dinge tun müssen, die eigentlich auf andere Weise getan werden sollten, Dinge tun müssen, die unnötig erscheinen
Unterstützung bei der Arbeit (Kollegen u. VG)	Häufigkeit der Unterstützung durch Kollegen und Vorgesetzte, Bereitschaft der Kollegen und des Vorgesetzten, sich Arbeitsprobleme anzuhören
Unsicherheit des Arbeitsplatzes	Sorge vor Arbeitsplatzverlust; wäre schwierig, neue Arbeitsstelle zu finden
Arbeitszufriedenheit	Zufriedenheit mit: Berufsperspektive, Kollegen, körperlichen Arbeitsbedingungen, Führung, Nutzung von Fähigkeiten, Arbeit insgesamt
Corona - Ausstattung im Homeoffice	zur Verfügung stehende Arbeitsmaterialien
Corona - Betriebliche Maßnahmen und Gesamtbewertung	Betriebliche Maßnahmen und Gesamtbewertung

* Referenzwert: Alle Berufe

Ergebnisse – Gesamt – Neutral

Verbundenheit mit Arbeitsplatz	Stolz auf Zugehörigkeit zum Unternehmen, gerne über Arbeitsstelle erzählen
Führungsqualität (direkte VG)	Vorgesetzter sorgt für gute Entwicklungsmöglichkeiten, bemsist Arbeitszufriedenheit einen hohen Stellenwert bei, plant Arbeit gut, löst Konflikte gut
Feedback/Rückmeldung (Kollegen u. VG)	Häufigkeit, mit der über die Qualität der eigenen Arbeit gesprochen wird – mit Vorgesetzten und Kollegen
Gemeinschaftsgefühl (Kollegen)	Atmosphäre und Zusammenarbeit zwischen Kollegen gut
Vertrauen und Gerechtigkeit	Vertrauen der Führung in Arbeit der Mitarbeiter, Vertrauenswürdigkeit der Informationen, gerechte Konfliktlösung, gerechte Arbeitsverteilung
Gedanke an Berufswechsel	Gedanke daran, den Beruf aufzugeben in den letzten 12 Monaten
Allg. Gesundheitszustand	Einschätzung derzeitiger Gesundheitszustand
Burnout-Symptome (CBI)	Häufigkeit des Fühlens von körperlicher und emotionaler Erschöpfung, ausgelaugt fühlen
Unfähigkeit abzuschalten	Arbeit in der Freizeit nicht vergessen können
Corona - Organisation / Kommunikation	Art und Weise des Kontaktes / der Kommunikation im Team

* Referenzwert: Alle Berufe

Ergebnisse – Gesamt – Negativ

Wertschätzung	Anerkennung und Wertschätzung für die Arbeit durch das Management / die Führung
Entgrenzung	berufliche Dinge außerhalb der Arbeitszeit erledigen, in der Freizeit erreichbar sein
Bedeutung der Arbeit	Gefühl, dass die Arbeit wichtig und sinnvoll ist
Rollenklarheit	Klarheit über den eigenen Verantwortungsbereich und Erwartungen, die an einen gestellt werden
Menge sozialer Kontakte	Möglichkeit, sich während der Arbeit mit Kollegen zu unterhalten
Arbeitsengagement	bei der Arbeit voller Energie, begeistert, in der Arbeit aufgehen

* Referenzwert: Alle Berufe

Ergebnisse – Gesamt – Zusammenfassung

- Vergleichsgruppe ist die gesamte Referenzdatenbank des Copsoq (alle Berufe)
- Insgesamt überwiegen die grünen Ressourcen verglichen mit den Belastungen
- Die gelben und der orange Punkt als Potenzial sind ausbaufähig
- Zur Copsoq-Befragung Runde 1 haben sich für die gesamte Organisation mehr Punkte verbessert als verschlechtert
- Für Entgrenzung, Wertschätzung, Arbeitsumgebung, Arbeitsengagement, Unfähigkeit abzuschalten und Corona lagen 2016 keine Zahlen vor
- Die Punkte, die sich verschlechtert haben, sind im neutralen Bereich

Ergebnisse – Tätigkeit – Positiv

Professor*in*	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in*	Mitarbeiter*in in Technik und Verwaltung **
Arbeitsengagement	Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen
Unsicherheit der Arbeitsbedingungen	Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen	Präsentismus
Einfluss auf die Arbeit	Work-Privacy Konflikte	Verbergen von Emotionen
Entwicklungsmöglichkeiten	Emotionale Anforderungen	Unsicherheit der Arbeitsbedingungen
Bedeutung der Arbeit	Quantitative Anforderungen	Einfluss auf die Arbeit
Arbeitsumgebung/phys. Anforderungen		Verbundenheit mit Arbeitsplatz
Arbeitszufriedenheit		Spielraum bei Pausen und Urlaub
		Ungerechte Behandlung (Kollegen u. VG)
		Work-Privacy Konflikte
		Vorsehbarkeit der Arbeit
		Unterstützung bei der Arbeit (Kollegen u. VG)
		Emotionale Anforderungen
		Quantitative Anforderungen
		Gemeinschaftsgefühl (Kollegen)

* Referenzwert: Forschung und Lehre

**Referenzwert: Öff. Verwaltung

Ergebnisse – Tätigkeit – Negativ

Professor*in*	Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in*	Mitarbeiter*in in Technik und Verwaltung **
Entgrenzung	Wertschätzung	Arbeitsengagement
Unfähigkeit abzuschalten	Verbundenheit mit Arbeitsplatz	Rollenklarheit
Emotionale Anforderungen	Burnout-Symptome (CBI)	Wertschätzung
Rollenkonflikte	Menge sozialer Kontakte	Entgrenzung
Führungsqualität (direkte VG)	Arbeitsengagement	Unsicherheit des Arbeitsplatzes
Wertschätzung	Rollenklarheit	
Spielraum bei Pausen und Urlaub	Entgrenzung	
Work-Privacy Konflikte	Bedeutung der Arbeit	
Quantitative Anforderungen	Arbeitszufriedenheit	
Vertrauen und Gerechtigkeit	Unfähigkeit abzuschalten	
Menge sozialer Kontakte	Gedanke an Berufswechsel	
Verbergen von Emotionen	Allg. Gesundheitszustand	
Unterstützung bei der Arbeit (Kollegen u. VG)		
Gemeinschaftsgefühl (Kollegen)		

* Referenzwert: Forschung und Lehre

**Referenzwert: Öff. Verwaltung

Ergebnisse

□ Alter: vereinzelte Unterschiede

- Mitarbeitende bis 24 Jahre haben mehr Ressourcen als andere Altersgruppen
- Mitarbeitende ab 55 Jahren erleben mehr Belastung als anderen Altersgruppen (vor allem bei der Wertschätzung und verglichen mit den andere häufiger Probleme mit direkten Vorgesetzten)
- 25-34 Jährige haben die größten Probleme mit der Entgrenzung

□ Geschlecht

- Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind minimal

Fazit

- Die Arbeitssituation ist insgesamt als positiv einzuschätzen (keine roten Belastungen in der Gesamtübersicht).
- Die Arbeitssituation hat sich gegenüber 2016 verbessert, obwohl (vmtl. durch Corona) mehr Beanspruchung erlebt wird.
- Auswertungen für Untergruppen zeigen Handlungsfelder (tlw. rot) auf, die einen Maßnahmenplan erfordern.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Kontakt:

Dr. Robert Brauer

regomed Arbeitsmedizin und Service GmbH

Alter Markt 6

25335 Elmshorn

Telefon: 04121 272 30-67 oder -00

E-Mail: Robert.Brauer@regomed.de

